

Quinta-feira, 24 de maio de 2012

## **Igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual**

P7\_TA(2012)0225

**Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual (2011/2285(INI))**

(2013/C 264 E/12)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),
- Tendo em conta os artigos 8.º e 157.º do TFUE,
- Tendo em conta a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) <sup>(1)</sup>,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 21 de setembro de 2010, intitulada «Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015» (COM(2010)0491),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de março de 2010, intitulada «Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens, Uma Carta das Mulheres» (COM(2010)0078),
- Tendo em conta o relatório da Comissão, de maio de 2010, intitulado «As Disparidades Salariais entre Homens e Mulheres na Europa sob o Ponto de Vista Jurídico»,
- Tendo em conta o relatório da Comissão, de fevereiro de 2009, elaborado pela rede europeia de peritos jurídicos em matéria de igualdade dos géneros, intitulado «A transposição da Diretiva 2006/54/CE reformulada»,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 18 de julho de 2007, intitulada «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres» (COM(2007)0424),
- Tendo em conta o relatório elaborado pela rede de peritos jurídicos da Comissão em matéria de emprego, assuntos sociais e igualdade entre homens e mulheres, de fevereiro de 2007, intitulado «Aspetos legais das disparidades salariais por motivos de género»,
- Tendo em conta o Pacto Europeu para a igualdade de género (2011-2020), adotado pelo Conselho em 7 de março de 2011,
- Tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia baseada no artigo 157.º do TFUE,
- Tendo em conta o relatório da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, de 5 de março de 2010, intitulado «Redução das disparidades salariais entre homens e mulheres: ações do Governo e dos parceiros sociais»,
- Tendo em conta o quadro de ação em prol da igualdade entre homens e mulheres aprovado pelos parceiros sociais em 1 de março de 2005, os seus relatórios de acompanhamento de 2006, 2007 e 2008 e o relatório de avaliação final de 2009,

<sup>(1)</sup> JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

**Quinta-feira, 24 de maio de 2012**

- Tendo em conta as disposições da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, de 1994 <sup>(1)</sup>, que obriga os países a incluírem na sua contratação pública uma cláusula laboral, nomeadamente de igualdade de remuneração,
  - Tendo em conta a Convenção n.º 100 da OIT: «Igualdade de Remuneração»,
  - Tendo em conta a webinar da OIT e do Pacto Global da ONU, de março de 2011: «Igualdade de Remuneração por Trabalho de Igual Valor: Como chegar lá?»,
  - Tendo em conta o artigo 11.º, n.º 1, alínea d), da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, aprovada pela Resolução 34/180, de 18 de dezembro de 1979, pela Assembleia Geral da ONU,
  - Tendo em conta a sua Resolução, de 18 de novembro de 2008, relativa à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres <sup>(2)</sup>,
  - Tendo em conta o acompanhamento da Comissão, de 3 de fevereiro de 2009, da resolução de 18 de novembro de 2008,
  - Tendo em conta a proposta de 8 de março de 2010, de dez dos seus deputados, de elaborar um relatório de iniciativa legislativa sobre a «Igualdade de Remuneração por Trabalho Igual» nos termos do artigo 42.º do Regimento,
  - Tendo em conta os artigos 42.º e 48.º do seu Regimento,
  - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A7-0160/2012),
- A. Considerando que, de acordo com os dados mais recentes, provisórios e incompletos, as mulheres ganham em média 16,4 % menos do que os homens em toda a União e que as disparidades salariais entre homens e mulheres variam entre os 4,4 % e os 27,6 % nos Estados-Membros; considerando que – apesar do conjunto significativo de normas legislativas em vigor há quase 40 anos e das ações adotadas e dos recursos despendidos para tentar reduzir essas disparidades <sup>(3)</sup> – o progresso tem sido extremamente lento (a disparidade a nível da União era de 17,7 % em 2006, 17,6 % em 2007, 17,4 % em 2008, 16,9 % em 2009 e 16,4 % em 2010) e que em alguns Estados-Membros as disparidades até se agravaram, ao passo que as desigualdades salariais entre homens e mulheres podem ser mais elevadas do que o referido, visto que os dados de três Estados-Membros ainda estão em falta;
- B. Considerando que as causas das persistentes e elevadas disparidades salariais entre homens e mulheres são complexas, múltiplas e muitas vezes estão inter-relacionadas e estendem-se muito para lá da simples questão da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual; considerando que nessas causas se inclui a discriminação direta e indireta, bem como fatores sociais e económicos, tais como mercados de trabalho altamente segregados, tanto a nível horizontal como vertical, assim como ocupacional, a desvalorização do trabalho das mulheres, a desigualdade no equilíbrio entre trabalho e vida privada, bem como tradições e estereótipos, nomeadamente na escolha de percursos educativos, orientação escolar, acesso às profissões e, por conseguinte, carreiras profissionais, em especial para as jovens e as mulheres, o que as encaminha para profissões tipicamente femininas, que são menos bem remuneradas; considerando que, de acordo com análises de peritos, a discriminação, direta e indireta, é responsável por cerca de metade da diferença;
- C. Considerando que as disparidades salariais entre homens e mulheres estão muitas vezes relacionadas com o património cultural e com fatores jurídicos e económicos presentes na sociedade moderna;
- D. Considerando que, em média, as mulheres precisam de trabalhar até 2 de março de 2012 para ganharem tanto como os homens ganharam em média durante o ano até 31 de dezembro de 2011;

<sup>(1)</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

<sup>(2)</sup> JO C 16 E de 22.1.2010, p. 21.

<sup>(3)</sup> O desenvolvimento sustentável na União Europeia: relatório de acompanhamento de 2011 relativo à estratégia de desenvolvimento sustentável da UE, Eurostat, 2011.

Quinta-feira, 24 de maio de 2012

- E. Considerando que a aplicação do princípio da igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho e por trabalho de valor igual é crucial para alcançar a igualdade de género e que a Comissão e os Estados-Membros devem ser chamados a compilar e publicar regularmente estatísticas que apresentem não só os salários horários médios, mas também os montantes das remunerações pagas a homens e mulheres pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor;
- F. Considerando que a Diretiva 2006/54/CE contribuiu para a melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho, mas não alterou profundamente a legislação relativa à supressão das disparidades salariais entre homens e mulheres; considerando que estudos preliminares realizados por peritos mostram que se verificou pouca ou nenhuma alteração na legislação dos Estados-Membros e que não foram aplicadas sanções a empregadores; considerando que a complexidade do tema requer, além de uma melhoria da legislação, uma estratégia comum a toda a Europa, com vista à redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, o que, por sua vez, requer uma liderança forte por parte da União na coordenação de políticas, na promoção de boas práticas e no envolvimento dos vários agentes;
- G. Considerando que as tendências demonstram que os salários são com maior frequência negociados individualmente, o que resulta numa falta de informação e de transparência no sistema de pagamentos individualizados, conduz a maiores disparidades de remuneração entre trabalhadores em níveis semelhantes e pode provocar o aumento das disparidades salariais entre homens e mulheres; considerando, por conseguinte, que um sistema de fixação de salários mais descentralizado e individualizado deve ser considerado uma evolução bastante preocupante e que a proteção de dados não pode ser invocada como desculpa legítima para a não publicação de informação estatística sobre os salários;
- H. Considerando que, em todos os Estados-Membros, as estudantes têm uma taxa de aprovação na escola superior à dos seus colegas masculinos, representando mesmo 59 % de todos os licenciados, e que, no entanto, devido a tradições e estereótipos educativos, constituem uma minoria em áreas como a matemática e a engenharia informática;
- I. Considerando que as capacidades e competências das mulheres são muitas vezes desvalorizadas, tal como as profissões e empregos em que predominam, sem que haja necessariamente qualquer justificação baseada em critérios objetivos, e que ampliar as perspetivas de carreira das mulheres e alterar os padrões educativos poderia ter uma influência positiva na redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, aumentando por exemplo o número de mulheres cientistas e engenheiras;
- J. Considerando que as mulheres têm, com mais frequência, empregos a tempo parcial e que as disparidades salariais entre homens e mulheres são quase duas vezes maiores entre os trabalhadores com contrato a tempo parcial do que entre os trabalhadores com contrato a tempo inteiro;
- K. Considerando que, de acordo com a análise de peritos, as disparidades salariais entre homens e mulheres começam a tornar-se evidentes após o regresso da mulher ao mercado de trabalho depois da sua primeira licença de maternidade, aumentam com repetidas interrupções de carreira devido a fatores externos, como é o caso das interrupções de trabalho por motivos relacionados com os filhos e assistência a familiares dependentes, e tendem a aumentar com a idade e o nível de educação; considerando que as carreiras mais lentas, mais curtas e/ou interrompidas das mulheres criam igualmente uma diferenciação de género nas contribuições para os sistemas de segurança social, aumentando, assim, o risco de pobreza das mulheres idosas;
- L. Considerando que as estatísticas disponíveis indicam que as qualificações e a experiência adquiridas pelas mulheres são menos recompensadas, em termos económicos, do que as adquiridas pelos homens; considerando que, para além de aplicar o conceito de igualdade salarial para um trabalho de valor igual, conceito esse que não deve ser desvirtuado por uma abordagem estereotipada em matéria de género, é necessário pôr termo à distribuição tradicional das funções sociais, que até à data tem influenciado de forma significativa a escolha da formação e da profissão, e que a educação pode e deve contribuir para eliminar os estereótipos de género da sociedade; considerando, além disso, que as licenças de maternidade e parental não devem ser motivo de discriminação das mulheres no mercado de trabalho;
- M. Considerando que os empregadores das indústrias e setores profissionais feminizados pagam salários mais reduzidos e que nestes existe menor representação coletiva e poder de negociação;

**Quinta-feira, 24 de maio de 2012**

- N. Considerando que, de acordo com a legislação e a jurisprudência europeia, os empregadores têm de aplicar os mesmos critérios de avaliação a todos os trabalhadores, as disposições de remuneração têm de ser compreensíveis e transparentes e os critérios aplicados têm de ter em consideração a natureza e o tipo de trabalho, não podendo conter elementos discriminatórios;
- O. Considerando que a disparidade salarial é ainda mais significativa entre as mulheres que enfrentam múltiplas desvantagens, como as mulheres com deficiência, as mulheres pertencentes a minorias e as mulheres sem qualificações;
- P. Considerando que apenas um número reduzido de queixas relativas a discriminação sob a forma de disparidade salarial por motivos de género chega aos tribunais competentes <sup>(1)</sup>; e que existem numerosas explicações para esta escassez, nomeadamente a falta de informação sobre as remunerações, o âmbito problemático da comparação e a falta de recursos pessoais por parte dos requerentes;
- Q. Considerando que o Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres pode desempenhar um papel fundamental no acompanhamento do desenvolvimento das disparidades salariais entre homens e mulheres, analisando as suas causas e avaliando o impacto da legislação;
- R. Considerando que o Parlamento tem insistido junto da Comissão para que adote iniciativas, incluindo a revisão da legislação em vigor, para combater a discriminação salarial, eliminar o risco de pobreza entre os reformados, que é maior para as mulheres em consequência direta das disparidades salariais entre homens e mulheres;

1. Solicita à Comissão que reveja a Diretiva 2006/54/CE, o mais tardar até 15 de fevereiro de 2013, em conformidade com o seu artigo 32.º, e que proponha alterações à mesma com base no artigo 157.º do TFUE, seguindo as recomendações pormenorizadas apresentadas no anexo à presente resolução, pelo menos quanto aos seguintes aspetos relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres:

- definições;
- análise da situação e transparência dos resultados;
- avaliação do trabalho e classificação das funções;
- organismos especializados em matéria de igualdade e vias de recurso;
- diálogo social;
- prevenção da discriminação;
- integração da dimensão do género;
- sanções;
- simplificação da regulamentação e da política da União;

2. Confirma que estas recomendações respeitam os direitos fundamentais e o princípio da subsidiariedade;

3. Entende que a proposta requerida não tem incidências financeiras;

<sup>(1)</sup> Documento de apoio que acompanha a Comunicação da Comissão intitulada «Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015» (SEC(2010)1080, p. 36.

Quinta-feira, 24 de maio de 2012

4. Reconhece que existem diversas causas que exacerbam as disparidades salariais e, por conseguinte, que uma abordagem multifacetada e a vários níveis exige uma liderança forte por parte da União na coordenação de políticas, na promoção de boas práticas e no envolvimento de vários agentes como os parceiros sociais europeus e as organizações não governamentais, com o objetivo de criar uma estratégia comum a toda a Europa para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres;
5. Insta os Estados-Membros a aplicarem, de forma consistente, a Diretiva 2006/54/CE reformulada, a incentivarem os setores público e privado a desempenharem um papel mais ativo na supressão das disparidades salariais entre homens e mulheres; entende que os Estados-Membros e a Comissão Europeia devem incentivar os parceiros sociais, incluindo os empregadores, a elaborarem esquemas de avaliação de emprego isentos de preconceitos a nível de género, a estabelecerem sistemas de classificação de funções e a fomentarem o conceito de igualdade de remuneração no emprego;
6. Insta os Estados-Membros a serem exemplares em matéria de luta contra as disparidades salariais, que afetam as mulheres nas administrações, instituições e empresas públicas, em geral;
7. Sublinha a importância da negociação e da contratação coletiva no combate à discriminação das mulheres, nomeadamente em matéria de acesso ao emprego, salários, condições de trabalho, progressão na carreira e formação profissional;
8. Saúda a iniciativa da Comissão do «Dia da Igualdade Salarial», que foi instituído em 5 de março de 2011 e celebrado pela segunda vez em 2 de março de 2012;
9. Observa que a desigualdade salarial em razão de qualquer outro fator, como a raça, a etnia, a orientação sexual e a religião, não deve ser tolerada;
10. Acolhe favoravelmente a iniciativa do Conselho, sob a Presidência belga em 2010, de avaliar e atualizar o conjunto de indicadores quantitativos e qualitativos;
11. Incentiva a Comissão a promover uma coordenação mais estreita entre os Estados-Membros relativamente à investigação, análise e plena exploração da partilha de boas práticas;
12. Encoraja os Estados-Membros, sempre que possível com o envolvimento dos parceiros sociais, ao intercâmbio de boas práticas e ao reforço da cooperação no desenvolvimento de novas ideias para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
13. Convida a Comissão Europeia e os Estados-Membros a contrariarem as disparidades salariais entre os géneros em todas as políticas da União pertinentes, bem como nos programas nacionais, em especial nos destinados à luta contra a pobreza;
14. Sugere que os Estados-Membros poderão querer nomear um Defensor da Igualdade de Remuneração para acompanhar a situação em cada Estado-Membro e comunicar aos respetivos parlamentos nacionais e ao Parlamento Europeu o progresso registado;
15. Insta a Comissão a rever a Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES <sup>(1)</sup>, com o objetivo de suprimir as disparidades salariais entre homens e mulheres;
16. Incentiva os parceiros sociais a assumirem a sua responsabilidade pela criação de uma estrutura salarial mais igualitária a nível dos géneros; a disponibilizarem cursos de formação sobre capacidades de negociação, incluindo a negociação salarial; a promoverem, numa primeira fase, a sensibilização para a igualdade de remuneração, a fim de se virem a efetuar auditorias obrigatórias dos salários; a reforçarem as posições das mulheres no âmbito da estrutura de parceria social, nomeadamente nos cargos de tomada de decisões;

(1) JO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

**Quinta-feira, 24 de maio de 2012**

17. Insta os Estados-Membros a preverem a possibilidade de mecanismos coletivos de reparação contra as violações do princípio da igualdade de remuneração para que indivíduos e/ou organismos representativos possam interpor uma ação em nome de queixosos que tenham dado o seu consentimento em processos judiciais e a conferirem às ONG e aos sindicatos um estatuto jurídico que lhes permita representar as vítimas de discriminação, também em processos administrativos; solicita à Comissão que analise, no contexto da sua futura proposta de um instrumento horizontal relativo a mecanismos coletivos de reparação, a inclusão de mecanismos coletivos de reparação contra as violações do princípio da igualdade de remuneração;
  18. Salienta o reduzido número de queixas relativas a discriminação salarial em razão do género que chegaram aos tribunais competentes (ordinários ou administrativos); encoraja, pois, a Comissão e os Estados-Membros a prosseguirem as suas campanhas de sensibilização, incluindo a divulgação de informação apropriada sobre o ónus da prova, visto que este desempenha um papel significativo no cumprimento do princípio da igualdade de tratamento;
  19. Considera que é necessário melhorar e simplificar os procedimentos e os mecanismos de defesa do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual e de proibição de qualquer tipo de discriminação baseada no género;
  20. Solicita aos Estados-Membros e às organizações de trabalhadores e empregadores que desenvolvam instrumentos comuns de avaliação objetiva do trabalho, a fim de reduzirem as disparidades salariais entre homens e mulheres;
  21. Incentiva os Estados-Membros a definirem objetivos, estratégias e prazos para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres e para nivelar a igualdade de remuneração por trabalho igual e trabalho de igual valor;
  22. Apela a que a Comissão promova mais estudos sobre as estratégias de flexigurança, a fim de avaliar o seu impacto nas disparidades salariais entre homens e mulheres e determinar em que medida estas estratégias podem ajudar a combater a discriminação em razão do género;
  23. Acolhe favoravelmente as conclusões do Conselho, de 6 de dezembro de 2010, que exortam os Estados-Membros a tomar medidas abrangentes para eliminar as causas desta desigualdade de remuneração;
  24. Insiste que o aumento da empregabilidade feminina, nomeadamente em altos cargos, poderá contribuir para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres; sublinha a necessidade de as mulheres participarem mais ativamente nos processos de tomada de decisão no setor económico, utilizando a sua influência para encontrar soluções que tenham em conta uma perspetiva de igualdade de género; chama a atenção para vários estudos que concluem que existe uma forte correlação entre a maior presença de mulheres em cargos de direção das empresas e o aumento dos lucros das empresas sobre o património, as vendas e o capital investido;
  25. Recorda aos Estados-Membros o seu compromisso relativo à avaliação dos efeitos das políticas de emprego e fiscal nas diferenças salariais;
  26. Propõe a criação de um prémio «Women & Business in Europe», atribuído pelo Parlamento Europeu a empregadores (empresas, instituições e serviços da administração pública) que ajam de forma exemplar no tocante à promoção das mulheres, ao apoio a gestoras e à prática da igualdade de remuneração;
  27. Insiste na necessidade de adotar medidas que favoreçam o desenvolvimento profissional e a evolução na carreira em condições de efetiva igualdade entre homens e mulheres; recorda que este princípio constitui um elemento da responsabilidade social das empresas, encorajado a nível internacional e nacional, sendo necessário desenvolvê-lo em todos os Estados-Membros;
  28. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução e as recomendações pormenorizadas que a acompanham à Comissão, ao Conselho e aos governos e parlamentos dos Estados-Membros.
-

Quinta-feira, 24 de maio de 2012

## ANEXO

**RECOMENDAÇÕES PORMENORIZADAS QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA SOLICITADA****Recomendação 1: DEFINIÇÕES**

Diretiva 2006/54/CE contém uma definição de igualdade de remuneração que transcreve as disposições da Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos <sup>(1)</sup>. Para dispor de categorias mais precisas que sirvam de ferramenta para abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres, é importante definir de forma mais detalhada os vários conceitos, tais como:

- disparidade salarial entre homens e mulheres: esta definição não se deve limitar à remuneração horária bruta, tendo de haver uma distinção entre disparidade salarial sem ajustamentos e «líquida»;
- discriminação salarial direta e indireta;
- remuneração, cuja definição deve cobrir os salários e os ordenados líquidos, assim como os direitos pecuniários e os benefícios em espécie relacionados com o trabalho;
- disparidade nas pensões de reforma (em diferentes pilares dos regimes de pensões, por exemplo nos regimes por repartição e nos planos de pensões de empresa, como prolongamento da disparidade salarial após a reforma);
- trabalho «equiparado» (em diferentes categorias profissionais);
- trabalho de igual valor, para que os fatores pertinentes sejam mencionados;
- empregador, para assegurar que fique claramente definida a responsabilidade pelo salário dos empregados e por qualquer eventual desigualdade salarial;
- profissões e acordos coletivos – deve ficar mais claro que empregos relativos a diferentes acordos coletivos e diferentes profissões podem ser comparados em tribunal, desde que esses empregos sejam comparáveis enquanto trabalho igual ou trabalho de igual valor.

**Recomendação 2: ANÁLISE DA SITUAÇÃO E TRANSPARÊNCIA DOS RESULTADOS**

- 2.1. A falta de informação e sensibilização de empregadores e trabalhadores sobre as disparidades salariais existentes ou possíveis na sua empresa, bem como a sua ignorância, fragiliza a aplicação do princípio consagrado no Tratado e na legislação em vigor.
- 2.2. Reconhecendo a falta de dados estatísticos rigorosos, comparáveis e coerentes, nomeadamente sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres em trabalhos a tempo parcial e nas pensões e os baixos índices de remuneração em vigor para as mulheres, especialmente nas profissões tradicionalmente por elas dominadas, os Estados-Membros devem ter plenamente em conta a disparidade salarial entre homens e mulheres nas suas políticas sociais e tratá-la como um problema grave.
- 2.3. É, por isso, essencial que a realização periódica de auditorias aos salários e a publicação dos seus resultados, tendo em consideração a proteção de dados pessoais, se tornem obrigatórias nas empresas (por exemplo, nas empresas com 30 ou mais trabalhadores e em que cada sexo esteja representado com pelo menos 10 % dos trabalhadores). Esta obrigação pode aplicar-se igualmente às informações sobre os complementos remuneratórios ao salário. Esta informação deve estar acessível aos trabalhadores, aos sindicatos e às autoridades apropriadas (por exemplo, as inspeções do trabalho e os organismos especializados em matéria de igualdade).
- 2.4. Os empregadores devem facultar os resultados aos trabalhadores e aos seus representantes sob a forma de estatísticas salariais, discriminadas por género mas tendo em consideração a proteção dos dados pessoais. Estes dados devem ser compilados a nível setorial e nacional em cada Estado-Membro.
- 2.5. Deve ser exigido aos empregadores que adotem uma política de transparência relativamente à composição e estruturas dos salários, incluindo pagamentos extraordinários, bonificações e outros benefícios que constituem a remuneração.

<sup>(1)</sup> JO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

Quinta-feira, 24 de maio de 2012

- 2.6. Quando as estatísticas salariais revelam diferenças salariais individuais ou de grupo em razão do sexo, os empregadores são obrigados a analisar mais pormenorizadamente estas diferenças e a reagir para as eliminar.

**Recomendação 3: AVALIAÇÃO DO TRABALHO E CLASSIFICAÇÃO DAS FUNÇÕES**

- 3.1. O conceito de valor do trabalho deve basear-se na qualificação, nas competências interpessoais e na responsabilidade, valorizando a qualidade do trabalho, com o objetivo de assegurar a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Este conceito não deve ser caracterizado por uma abordagem estereotipada desfavorável às mulheres, que privilegie, por exemplo, o esforço físico em detrimento das competências interpessoais ou da responsabilidade, e deve assegurar que o trabalho envolvendo responsabilidade por seres humanos não seja considerado de valor inferior em relação ao que envolva responsabilidade por recursos materiais ou financeiros. Por conseguinte, as mulheres devem beneficiar de informações, acompanhamento e/ou formação em matéria de negociação salarial, classificação das funções e escalões de remuneração. Convém solicitar aos setores de atividade e às empresas que verifiquem se os seus sistemas de classificação das funções têm em conta a dimensão obrigatória do género e que introduzam as correções necessárias.
- 3.2. A iniciativa da Comissão deve incentivar os Estados-Membros a introduzirem a classificação das funções em conformidade com o princípio da igualdade entre mulheres e homens, de forma a permitir a empregadores e trabalhadores identificar uma possível discriminação salarial baseada numa definição tendenciosa de tabela salarial. Continua a ser importante respeitar as legislações e tradições nacionais no que se refere ao sistema de relações laborais. Tais elementos de avaliação do trabalho e classificação das funções devem ainda ser transparentes e disponibilizados a todas as partes interessadas, bem como às inspeções do trabalho e aos organismos especializados no domínio da igualdade.
- 3.3. Os Estados-Membros devem efetuar uma avaliação circunstanciada, predominantemente centrada nas profissões dominadas por mulheres.
- 3.4. Uma avaliação profissional neutra do ponto de vista do género deve basear-se em novos sistemas de classificação, de enquadramento do pessoal e de organização do trabalho, na experiência profissional e na produtividade, avaliadas principalmente em termos qualitativos, tais como educação e outras habilitações, requisitos mentais e físicos, responsabilidade em relação a recursos humanos e materiais, que sirvam como fonte de dados e grelhas para determinar as remunerações, tendo devidamente em conta o princípio da comparabilidade.

**Recomendação 4: ORGANISMOS ESPECIALIZADOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E VIAS DE RECURSO**

Os organismos encarregados da promoção e controlo da igualdade de oportunidades deveriam desempenhar um papel de maior relevo na redução da disparidade salarial entre homens e mulheres. Estes organismos devem ter poderes para controlar, elaborar relatórios e, sempre que possível, aplicar de forma mais eficaz e independente a legislação sobre a igualdade entre homens e mulheres, devendo, simultaneamente, receber o financiamento adequado. É necessário rever o artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE a fim de reforçar as competências destes organismos, permitindo-lhes:

- aconselhar as vítimas de discriminação salarial e prestar-lhes apoio;
- apresentar estudos independentes sobre as disparidades salariais;
- publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com a discriminação a nível salarial;
- dispor de competências judiciais para darem início às suas próprias investigações;
- dispor de competências judiciais para imporem sanções nos casos de incumprimento do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual e/ou para levarem a tribunal casos de discriminação salarial;
- prestar formação especial aos parceiros sociais e a advogados, juizes e provedores com base num conjunto de instrumentos analíticos e de medidas específicas a utilizar quer na elaboração de contratos quer aquando da averiguação da aplicação das regras e das políticas para reduzir a disparidade salarial, bem como proporcionar cursos e materiais de formação aos empregadores sobre avaliação não discriminatória das funções.

**Recomendação 5: DIÁLOGO SOCIAL**

É necessário proceder a um minucioso exame suplementar das convenções coletivas e das tabelas salariais aplicáveis e estabelecer regimes de classificação das funções, principalmente no que se refere ao tratamento dos trabalhadores com contratos de trabalho a tempo parcial e dos trabalhadores com outros contratos de trabalho atípicos ou pagamentos suplementares/bonificações, incluindo pagamentos em espécie. Esse exame deve abarcar não só as condições de trabalho primárias, mas também as condições secundárias e os regimes profissionais de segurança social (regulamentações relativas às licenças e às pensões, veículos de serviço, assistência aos filhos, horários de trabalho flexíveis, bonificações, etc.). Os Estados-Membros – embora respeitando a legislação nacional e as convenções coletivas ou as práticas nacionais – devem incentivar os parceiros sociais a introduzir classificações das funções neutras do ponto de vista do género, que permitam aos empregadores e aos trabalhadores identificar possíveis discriminações salariais com base numa definição tendenciosa de tabela salarial.



Quinta-feira, 24 de maio de 2012

Os órgãos de gestão podem desempenhar um papel importante não só em relação à igualdade salarial, mas também na criação de um clima que apoie a igualdade na partilha de responsabilidades familiares e na progressão na carreira para os trabalhadores e as trabalhadoras.

Os parceiros sociais devem dispor de poderes para colocar na agenda questões relativas à igualdade salarial, não só dentro dos seus próprios setores, mas também com vista a um equilíbrio intersetorial <sup>(1)</sup>.

A Comissão deve elaborar um guia de orientação operacional, prático e convivial em matéria de diálogo social nas empresas e nos Estados-Membros. Este guia deve incluir orientações e critérios para decidir o valor do trabalho e para a comparação de funções. Também deve incluir sugestões de possíveis métodos de avaliação de funções.

#### **Recomendação 6: PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO**

Devem ser adotadas ao artigo 26.º da Diretiva 2006/54/CE, relativo à prevenção da discriminação, disposições específicas em matéria de discriminação salarial, para que os Estados-Membros, com a participação dos parceiros sociais e dos organismos de paridade, promovam:

- ações específicas em matéria de formação e de classificação profissional destinadas ao sistema de formação profissional, concebidas para evitar e eliminar as discriminações ao nível da formação, da classificação e da avaliação económica das competências;
- políticas específicas que possibilitem a conciliação entre vida familiar e profissional, abarcando serviços de qualidade a preços acessíveis de assistência aos filhos e a outros dependentes e outros serviços de assistência, organização e horários de trabalho flexíveis e licenças de maternidade, paternidade, parental e de assistência à família;
- ações concretas (nos termos do artigo 157.º, n.º 4, do TFUE) para superar a disparidade salarial e a segregação dos géneros, a levar a cabo pelos parceiros sociais e pelos organismos de paridade a vários níveis, tanto contratuais como setoriais, tais como: a promoção de acordos salariais para combater a disparidade salarial entre homens e mulheres, inquéritos sobre a igualdade de remuneração por trabalho igual, o estabelecimento de objetivos qualitativos e quantitativos e de referência, e o apoio ao intercâmbio das melhores práticas;
- uma cláusula nos contratos públicos que imponha o respeito da igualdade de género e de remuneração por trabalho igual.

#### **Recomendação 7: INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DO GÉNERO**

A integração da dimensão do género deve ser reforçada mediante a inclusão, no artigo 29.º da Diretiva 2006/54/CE, de indicações precisas destinadas aos Estados-Membros relativamente ao princípio da igualdade de remuneração e tendo em vista a supressão das disparidades salariais entre homens e mulheres. A Comissão deve procurar apoiar os Estados-Membros e as partes envolvidas no âmbito de ações concretas destinadas a reduzir as disparidades de remuneração entre homens e mulheres, mediante:

- a elaboração de modelos de relatórios para a avaliação das disparidades salariais entre homens e mulheres;
- a criação de uma base de dados sobre as alterações nos sistemas de classificação e de enquadramento dos trabalhadores;
- a recolha e difusão dos resultados das experiências em matéria de reformas da organização do trabalho;

<sup>(1)</sup> Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho: Redução das disparidades salariais entre homens e mulheres: ações do Governo e dos parceiros sociais, 5 de março de 2010, página 30.

**Quinta-feira, 24 de maio de 2012**

- a difusão de informações e diretrizes sobre meios práticos, em particular para as PME (por exemplo, sobre a ferramenta de TI LOGIB-D) de superar as disparidades salariais, inclusive nos contratos coletivos nacionais ou de setor;
- a criação de um certificado de qualidade europeu «remuneração igual», em colaboração com os parceiros sociais e as associações, mediante o qual as instituições, as empresas e os serviços da administração pública poderão demonstrar que cumprem determinados critérios de igualdade de remuneração, como, por exemplo, a transparência salarial;
- a definição de diretrizes específicas para o controlo da discriminação salarial no quadro das convenções coletivas e a integração destes dados num sítio Internet traduzido em várias línguas e acessível a todos os cidadãos.

**Recomendação 8: SANÇÕES**

- 8.1. A legislação neste domínio é, por diversas razões, manifestamente menos eficiente e, tendo em conta que o problema não pode ser resolvido apenas por via de legislação, a Comissão e os Estados-Membros devem reforçar a legislação em vigor, dotando-a de tipos adequados de sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas.
- 8.2. É importante que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para assegurar que as infrações ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor estejam sujeitas a sanções adequadas, em conformidade com as disposições legais em vigor.
- 8.3. Muitas vezes, apesar da legislação existente, a ação inspetiva e punitiva em relação ao princípio da igualdade de remuneração é muito insuficiente. É necessário dar prioridade a esta questão, dotando de adequados meios técnicos e financeiros as entidades e organismos que têm estas competências a seu cargo.
- 8.4. Relembra-se que, de acordo com a Diretiva 2006/54/CE, os Estados-Membros já são obrigados a conceder indemnizações ou reparações (artigo 18.º), bem como a aplicar sanções (artigo 25.º). Contudo, estas disposições não são suficientes para evitar infrações ao princípio da igualdade de remuneração. Por este motivo, propõe-se a realização de um estudo sobre a viabilidade, a eficácia e o impacto da aplicação de eventuais sanções, tais como:
  - sanções que incluam o pagamento de uma indemnização às vítimas;
  - coimas administrativas exigidas pelas inspeções do trabalho ou pelos organismos competentes em matéria de igualdade, nomeadamente em caso de falta de notificação ou da comunicação obrigatória, ou de impossibilidade de acesso a análises e avaliações estatísticas salariais discriminadas por género (em conformidade com a recomendação 2);
  - perda do direito a prestações públicas e subsídios (incluindo fundos comunitários geridos pelos Estados-Membros) e de participar em processos de celebração de contratos públicos, como já se encontra previsto na Diretiva 2004/17/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de Março de 2004, relativa à coordenação dos processos de adjudicação de contratos nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais <sup>(1)</sup>, e na Directiva 2004/18/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de Março de 2004, relativa à coordenação dos processos de adjudicação dos contratos de empreitada de obras públicas, dos contratos públicos de fornecimento e dos contratos públicos de serviços <sup>(2)</sup>;
- a identificação dos infratores, que deve ser tornada pública.

**Recomendação 9: SIMPLIFICAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO E DA POLÍTICA DA UNIÃO**

- 9.1. Uma área de intervenção urgente diz respeito ao facto de, aparentemente, uma penalização salarial poder estar associada ao trabalho a tempo parcial. Isso requer uma avaliação e eventual revisão da Diretiva 97/81/CE, que prevê o tratamento igualitário entre trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, bem como medidas mais objetivas e eficazes nas convenções coletivas.
- 9.2. Deve ser urgentemente introduzido um objetivo concreto de redução das disparidades salariais nas diretrizes para o emprego, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional e ao reconhecimento das qualificações e das habilitações das mulheres.

<sup>(1)</sup> JO L 134 de 30.4.2004, p. 1.

<sup>(2)</sup> JO L 134 de 30.4.2004, p. 114.